

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN  
SISTEM REWARD TERHADAP HUBUNGAN  
ANTARA TOTAL QUALITY MANAGEMENT  
DENGAN KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT. NOER TRANSPORT TAMA WISATA**

**SKRIPSI**



Oleh :

**FIRSTCHA NOVIYANTI**

**0613015020 / FE / EA**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2010**

## **USULAN PENELITIAN**

### **PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP HUBUNGAN ANTARA TOTAL QUALITY MANAGEMENT DENGAN KINERJA MANAJERIAL PADA PT. NOER TRANSPORT TAMA WISATA**

**Yang diajukan**

**FIRSTCHA NOVIYANTI**  
**0613015020 / FE / EA**

**Telah disetujui untuk mengikuti ujian seminar oleh :**

**Pembimbing Utama**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi**  
**NIP. 030 194 437**

**Tanggal :.....**

**Mengetahui**  
**Kaprodi Akuntansi**

**Dr. Sri Trisnaningsih, SE, MSi**  
**NIP. 030 217 167**

**USULAN PENELITIAN**

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN  
SISTEM REWARD TERHADAP HUBUNGAN  
ANTARA TOTAL QUALITY MANAGEMENT  
DENGAN KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT. NOER TRANSPORT TAMA WISATA**

yang diajukan

**FIRSTCHA NOVIYANTI**  
**0613015020/FE/EA**

telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh

**Pembimbing Utama**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi**  
**NIP. 030 194 437**

**Tanggal :.....**

**Mengetahui**  
**Ketua Progdik Akuntansi**

**Dr. Sri Trisnaningsih, SE. MSi**  
**NIP. 030 217 167**

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM REWARD TERHADAP HUBUNGAN ANTARA TOTAL QUALITY MANAGEMENT DENGAN KINERJA MANAJERIAL PADA PT. NOER TRANSPORT TAMA WISATA**

yang diajukan

**FIRSTCHA NOVIYANTI**  
**0613015020/FE/EA**

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

**Pembimbing Utama**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi**  
**NIP. 030 194 437**

**Tanggal :.....**

**Mengetahui**  
**Wakil Dekan I**

**Drs. Ec. Saiful Anwar, MSi**  
**NIP. 030 194 437**

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN SEBELUMNYA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Penelitian Terdahulu.....	9
2.2. Kajian Teori.....	12
2.2.1. Akuntansi Perilaku .....	13
2.2.2. Tujuan Akuntansi Manajemen.....	16
2.2.3. Perbedaan Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Keuangan .....	16
2.2.4. Sistem Pengukuran Kinerja.....	19
2.2.4.1. Pengertian Sistem Pengukuran Kinerja .....	19
2.2.4.2. Tujuan Pengukuran Kinerja .....	20
2.2.4.3. Manfaat Pengukuran Kinerja .....	21
2.2.4.4. Jenis-jenis Pengukuran Kinerja.....	21
2.2.5. Sistem Reward (Penghargaan).....	22
2.2.5.1. Pengertian sistem reward .....	22
2.2.5.2. Jenis-jenis Penghargaan(reward) .....	23
2.2.5.3. Manfaat penghargaan(reward).....	24
2.2.6. Total Quality Management .....	25
2.2.6.1. Pengertian dan Unsur TQM.....	25
2.2.6.2. Manfaat TQM .....	28

2.2.7. Kinerja Manajerial .....	30
2.2.8. Pengaruh sistem Pengukuran Kinerja terhadap Hubungan Antara TQM Dengan Kinerja Manajerial .....	32
2.2.9. Pengaruh Sistem Reward Terhadap Hubungan Antara TQM Dengan Kinerja Manajerial .....	33
2.3. Kerangka Pikir.....	35
2.4. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	37
3.2. Teknik Penentuan Sampel.....	40
3.2.1. Populasi.....	40
3.2.2. Sampel.....	41
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3.1. Jenis Data .....	41
3.3.2. Sumber Data.....	42
3.4. Teknik Analisa dan Uji Hipotesis .....	43
3.4.1. Teknik Analisis .....	43
3.4.1.1. Uji Validitas .....	43
3.4.1.2. Uji Realibilitas .....	44
3.4.1.3. Uji Normalitas.....	44
3.4.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1. Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	50
4.1.2. Tujuan Perusahaan .....	51
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
4.2. Deskripsi Hasil Pengujian Hipotesa .....	55
4.2.1. Hasil Pengujian Validitas.....	56
4.2.2. Hasil Pengujian Realibilitas .....	59
4.2.3. Hasil Pengujian Normalitas .....	60
4.3. Deskripsi Hasil Pengujian Hipotesis .....	60
4.3.1. Hasil Pengujian Hipotesis Interaksi antara Penerapan TQM dengan sistem pengukuran Kinerja terhadap kinerja Terhadap Kinerja Manajerial .....	60

4.3.1.1. Uji Asumsi Klasik.....	60
4.3.1.1. Autokorelasi .....	61
4.3.1.2. Multikolinearitas .....	61
4.3.1.3. Heteroskedastisitas.....	62
4.3.1.4 Hasil Pengujian Uji F.....	63
4.3.1.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.3.1.6. Hasil Pengujian regresi linier berganda Hipotesis I .....	64
4.4. Hasil Pengujian Hipotesis Interaksi antara penerapan TQM dengan Sistem Penghargaan Kinerja Manajerial Hipotesis II.....	66
4.4.1. Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.1.1. Autokorelasi .....	66
4.4.1.2. Multikolinearitas .....	66
4.4.1.3. Heteroskedastisitas.....	67
4.4.1.4. Hasil Pengujian Uji F.....	68
4.4.1.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4.4.1.6 . Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Hipotesis II.....	69
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
4.5.1. Implikasi Penelitian .....	71
4.5.2. Keterbatasan Penelitian.....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
5.1. Kesimpulan .....	75
5.2. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Perbedaan Akuntansi manajemen dan keuangan .....	16
Tabel 1 : Autokorelasi .....	44
Tabel 4.1 : Hasil Pengujian Validitas $X_1$ (Total Quality Management) .....	56
Tabel 4.2 : Hasil Pengujian Validitas $X_2$ (Sistem Pengukuran Kinerja).....	56
Tabel 4.3 : Hasil Pengujian Validitas $X_3$ (Sistem Reward).....	57
Tabel 4.4 : Hasil Pengujian Validitas Y (Kinerja Manajerial ).....	58
Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Realibilitas .....	59
Tabel 4.6 : Hasil Pengujian Normalitas .....	60
Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Autokorelasi Hipotesis I.....	61
Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Multikolinearitas Hipotesis I.....	61
Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Hipotesis I.....	62
Tabel 4.10 : Hasil Perhitungan Uji F .....	63
Tabel.4.11 : Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Hipotesis I.....	64
Tabel 4.12 : Hasil Pengujian Autokorelasi Hipotesis II.....	66
Tabel 4.13 : Hasil Pengujian Multikolinearitas Hipotesis II.....	67
Tabel 4.14 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Hipotesis II.....	68
Tabel 4.15 : Hasil Perhitungan Uji F.....	68
Tabel 4.16 : Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Hipotesis II.....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Manfaat Total Quality Management .....	29
Gambar 2 : Kerangka Pikir Hipotesa I .....	35
Gambar 3 : Kerangka Pikir Hipotesa II .....	35

## **Daftar Lampiran**

- Lampiran 1 : Data Input Tabulasi Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 2 a : Uji Validitas  $X_1$
- Lampiran 2 b : Uji Validitas  $X_2$
- Lampiran 2 c : Uji Validitas  $X_3$
- Lampiran 2 d : Uji Validitas Y
- Lampiran 3 a : Uji Reliabilitas  $X_1$
- Lampiran 3 b : Uji Reliabilitas  $X_2$
- Lampiran 3 c : Uji Reliabilitas  $X_3$
- Lampiran 3 d : Uji Reliabilitas Y
- Lampiran 4 a : Uji Normalitas
- Lampiran 5 a : Uji Autokorelasi Hipotesis I
- Lampiran 5 b : Uji Autokorelasi Hipotesis II
- Lampiran 6 a : Uji Multikolieniritas Hipotesis I
- Lampiran 6 b : Uji Multikolieniritas Hipotesis II
- Lampiran 7 a : Uji Heteroskedastisitas Hipotesis I
- Lampiran 7 b : Uji Heteroskedastisitas Hipotesis II
- Lampiran 8a : Uji Regresi Hipotesis I
- Lampiran 8b : Uji Regresi hipotesis II

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM REWARD  
TERHADAP HUBUNGAN ANTARA TOTAL QUALITY MANAGEMENT  
DENGAN KINERJA MANAJERIAL PADA  
PT NOERTRANSPORT TAMA WISATA**

**Oleh:**

**Firstcha Noviyanti**

**Abstrak**

Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan adalah guna mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. Semakin sering suatu perusahaan tersebut melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya, maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai. Kenyataan ini menunjukkan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan, namun sistem akuntansi manajemen tersebut tergantung juga pada faktor – faktor tradisional yang ada dalam organisasi. Namun demikian sedikit sekali peneliti yang menguji alasan atau faktor penyebab keefektifan penerapan teknik Total Quality Management. Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis interaksi antara penerapan Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dan untuk menganalisis interaksi antara penerapan Total Quality Management dengan Sistem Reward berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manajer PT. Noer Transport Tama Wisata yang terdiri dari Direktur, Kepala Departemen dan Kepala Bagian yang ikut andil dan berperan penting dalam pengambilan keputusan yang ada di kantor maupun di pabrik milik PT. Noer Transport Tama Wisata, yang berjumlah 15 orang. Penelitian ini berlandaskan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan hasil penelitian pada bab terdahulu dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian, yaitu sebagai berikut: Interaksi antara Total Quality Management dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap kinerja manajerial tidak terbukti kebenarannya, interaksi antara Total Quality Management dan Sistem Penghargaan terhadap kinerja manajerial terbukti kebenarannya

*Kata kunci: TQM, Managerial Performance, Reward system, and performance measurement system*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi era pasar persaingan global, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan – perusahaan dari seluruh dunia. meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan para pesaing.

Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan kompetisi global, perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas, karena hanya dengan memproduksi produk yang berkualitas tersebut maka perusahaan harus menghasilkan laba dalam jangka panjang. Produk yang berkualitas juga meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh produk yang berkualitas, banyak perusahaan yang mengadopsi Total Quality Management ( TQM ) karena TQM membutuhkan usaha terus dari setiap orang didalam organisasi untuk memahami, memenuhi dan melebihi harapan konsumen atau pelanggan internal dan eksternal.

Penerapan TQM dalam suatu perusahaan dapat memberikan beberapa manfaat utama yang pada gilirannya meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Penerapan TQM yang terencana dan terarah

diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Di dalam organisasi modern, pengukuran kinerja memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standart – standart kinerja dan memotivasi kinerja individu diwaktu selanjutnya. Pengukuran kinerja memberikan basis bagi keputusan – keputusan yang maempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan transfer dan kondisi – kondisi kepegawaian lainnya.

Penerapan sistem pengukuran kinerja pada suatu perusahaan adalah guna mengetahui karakteristik dan kualitas kinerja serta mengidentifikasi tindakan apa yang perlu dilakukan untuk melakukan perbaikan dalam rangka peningkatan kerja. semakin sering suatu perusahaan tersebut melakukan pengukuran kinerja pada karyawannya maka perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga dengan meningkatnya kinerja maka mutu yang menjadi tujuan utama akan dapat tercapai.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi pada setiap keadaan, namun sistem akuntantansi manajemen tersebut tergantung juga pada faktor – faktor tradisional yang ada dalam organisasi. Namun demikian sedikit sekali peneliti yang manguji alasan atau faktor penyebab keefektifan penerapan teknik Total Quality Management ( Powel,1995 ).

Perusahaan jasa menghadapi persaingan khusus karena adanya perbedaan kualitas antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lainnya, oleh karena itu perusahaan jasa perlu mengutamakan konsistensi melalui pengembangan suatu sistem yang dapat mendukung kinerja para pekerjanya.

Total Quality Management (TQM) merupakan suatu sistem yang dapat dikembangkan menjadi pendekatan dalam menjalankan usaha untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya (Tjiptono 2001:4). TQM juga merupakan falsafah holistik yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork produktivitas, pengertian dan kepuasan pelanggan (Ishikawa dalam Pawitra, 1993:135). Dengan demikian TQM merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi.

Selain penerapan TQM, perusahaan juga perlu menerapkan sistem akuntansi manajemen sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. Sistem akuntansi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. Penghargaan (kompensasi) merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Simamora 2001:540).

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi produktivitas dan tendensi para karyawan untuk tetap bersama organisasi atau

mencari pekerjaan lainnya. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi dalam produktivitas kerja.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara TQM dengan kinerja sudah dilakukan. (Kurnianingsih 2000:247-248) meneliti tentang Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Keefektifan Penerapan Teknik TQM pada perusahaan Manufaktur. Kurnianingsih berhasil membuktikan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan memperkuat hubungan moderating terhadap hubungan antara TQM dengan kinerja manajerial.

Berdasarkan observasi sementara diperoleh hasil bahwa terdapat akumulasi pemborosan akan memiliki kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan – tujuan usahanya. Kinerja manajerial perusahaan dapat dilihat dari realisasi anggaran perusahaan yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut. Data menyebutkan bahwa pada tahun 2006 PT. Noer Transport Tama Wisata, realisasi penjualan sebesar Rp. 24.703.536.000,- dan pada tahun 2007 PT. Noer Transport Tama Wisata, realisasi penjualan sebesar Rp. 25.300.568.000,- yang mengalami kenaikan sebesar 597.032.000,- tetapi pada tahun 2008 kegiatan operasional, penjualan yang dicapai PT. Noer Transport Tama Wisata sebesar Rp. 20.580.000.000,- yang berarti bila dibandingkan dengan tahun 2007 mengalami penurunan sebesar Rp. 4.720.568.000,-.



Berdasarkan data yang didapat dari PT. Noer Transport Tama Wisata pada tahun 2005 terdapat 47 karyawan yang mempunyai nilai dibawah standar, pada tahun 2006 terdapat 20 karyawan, pada tahun 2007 terdapat 25 karyawan yang mempunyai nilai dibawah standar, pada tahun 2008 terdapat 36 karyawan yang mempunyai nilai dibawah standar, pada tahun 2009 terdapat 30 karyawan yang mempunyai nilai dibawah standar. Dan dalam hal ini PT. Noer Transport Tama Wisata menetapkan Indeks Nilai Standar untuk melakukan penilaian kinerja yaitu sebesar **7,0** (*sumber PT. Noer Transport Tama Wisata*).

Meningkatnya jumlah karyawan yang bekerja di bawah standar pada PT. Noer Transport Tama Wisata disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh karyawan, dan kurangnya kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Selain itu juga dipengaruhi sistem reward yang diberikan hanya jika insentif memenuhi target yang cukup berat dari perusahaan. Hal ini yang menyebabkan kerja karyawan dibawah standar, tidak ada motivasi dari sistem reward yang diberikan perusahaan.

Dari data diatas maka dapatlah menjadi gambaran bagaimana kinerja manajerial PT. Noer Transport Tama Wisata pada periode 2006 hingga 2008, dengan karyawan yang memiliki kemampuan relatif rendah, perusahaan dapat melakukan model manajemen baru untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan menerapkan Total Quality Management, serta memperbaiki

sistem pengukuran kinerja. Begitupun dengan masalah kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT. Noer Transport Tama Wisata yang bergerak dibidang jasa transportasi udara dan sedang berbenah diri melalui beberapa perubahan, terutama kecukupan fasilitas, tingkat pelayanan.

Dalam upaya peningkatan kepuasan konsumen, kepuasan karyawan dan produktivitas. PT. Noer Transport Tama Wisata merasa perlu meningkatkan teknik TQM. Penerapan TQM ini akan semakin efektif jika PT. Noer Transport Tama Wisata menerapkan sistem pengukuran kinerja sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui kinerja manajerial.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara TQM dengan kinerja sudah dilakukan. (Kurnianingsih 2000:247-248) meneliti tentang Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Keefektifan Penerapan Teknik TQM pada perusahaan Manufaktur. Kurnianingsih berhasil membuktikan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan memperkuat hubungan moderating terhadap hubungan antara TQM dengan kinerja manajerial. Bidang kajian ini menjadi menarik, karena ada faktor-faktor kondisional yang kemungkinan dapat mengubah bentuk pengaruh antara variabel-variabel yang dijadikan model pada penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, pada penelitian ini dicoba melakukan pengujian untuk perusahaan jasa, dengan melakukan studi empiris di PT. Noer Transport Tama Wisata.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah interaksi antara penerapan Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial ?
2. Apakah interaksi antara penerapan Total Quality Management dengan Sistem Reward berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis interaksi antara penerapan Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
2. Untuk menganalisis interaksi antara penerapan Total Quality Management dengan Sistem Reward berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui pengaruh teknik TQM dengan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

b. Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori – teori yang telah diperoleh selama masa studi serta dapat memperluas wawasan ilmiah di bidang akuntansi manajemen dan hal ini akan sangat berguna bila kelak terjun ke masyarakat.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini dapat di sumbangkan dan digunakan bagi peneliti sebagai acuan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah ini di masa yang akan datang.